

令和 5 年 6 月 12 日現在

機関番号：27104

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2022

課題番号：19K19604

研究課題名（和文）精神障害者を対象とした訪問看護を行う新任スタッフ育成プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of a training program for new staff providing home-visit nursing care to people with mental disabilities

研究代表者

村方 多鶴子（Murakata, Tazuko）

福岡県立大学・看護学部・教授

研究者番号：70264314

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、精神障害者を対象とした訪問看護を行う新任スタッフの育成プログラム開発を目的とした。第一段階では、訪問看護ステーションの管理者に対して半構造化面接を実施し、入職から2年目までの新任スタッフの変化と、管理者が行っている新任スタッフへのサポートについて明らかにした。その結果を基に、入職後から2年目までの5段階における各時期の育成プログラム案を作成した。第二段階では、第一段階と同じ研究協力者にプログラム案に対してインタビュー調査を行った。その結果、大まかな指針となるプログラムがあると、それを基に、それぞれのステーションの実情に合わせたプログラムに修正して使用できるという意見が得られた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

STの背景は様々であり、個々のSTが育成プログラムを開発するには時間と労力を要す。そこで本研究では、支援者にとって、新任スタッフの育成を行う上で基本となる「育成プログラム（案）」を開発することで、各STの実情に合わせてアレンジすることで、STの理念に沿った新任スタッフの育成に生かすことができると考える。ひいては、新任スタッフの職場定着につなげることができる。

研究成果の概要（英文）：The aim of this study was to develop a training program for new staff providing home-visit nursing care to people with mental disabilities. In the first phase of the study, semi-structured interviews were conducted with administrators of home-visit nursing stations to clarify the changes that occur in new staff from the time of hiring to the second year of work, and the support that administrators provide to new staff. The results were used as the basis for creating a proposed training program for each of the five stages from hiring to the second year of work. In the second phase of the study, interviews about the proposed program were conducted with the same study participants in the first phase. The feedback obtained from the interviews was that the program served as a basic framework that could be modified for use in accordance with the actual circumstances of each nursing station.

研究分野：精神科訪問看護

キーワード：精神科訪問看護 新任スタッフ 育成プログラム 管理者 サポート

1. 研究開始当初の背景

我が国では精神障害者の長期入院が課題であったが、2004年に国の基本理念が示され、退院が促進され始めた¹⁾。しかし、精神障害者は病識の欠如により、退院後に通院や服薬を拒否し、病状悪化からひきこもり、あるいは強制入院となる場合が多い。このように必要な精神医療を拒否することは、セルフ・ネグレクトとして問題となっている²⁾。一方、訪問看護利用者の入院日数は減少することが明らかとなり³⁾、精神障害者が入院に至ることなく、地域で安定して生活するための重要な資源として、訪問看護は家族や医療福祉関係者に期待が高まっている。2017年以降、訪問看護ステーション（以下ST）における精神疾患の利用者は徐々に増加し、利用者の主傷病の第一位は「精神及び行動の障害」となっている⁴⁾ことから、訪問看護のニーズが高いことは明らかである。

高齢者や身体疾患を持つ利用者を主な対象とするSTでは、訪問看護師の確保と育成のために、日本看護協会や全国訪問看護事業協会などが連携し、新卒訪問看護師育成プログラムを開発・活用している⁵⁾。教育プログラムを有するSTは職員の定着率が高いことも示唆されている⁶⁾。しかし、これらのプログラムには精神科訪問看護に関する内容の記載は乏しいため、精神科訪問看護における新任育成プログラムを開発する必要がある。

2. 研究の目的

ST単独でプログラムを開発するには限界があるため、精神科STの管理者にインタビューを行い、基本となる「精神科訪問看護新任育成プログラム（案）」を開発する。次に、管理者から「精神科訪問看護新任育成プログラム（案）」に対するフィードバックを受けて、「精神科訪問看護新任スタッフ育成プログラム」を開発する。

3. 研究の方法

1) 第一段階

研究者が所属する機関の研究倫理審査委員会の審査承認後、研究を実施した。精神科訪問看護ST統括責任者に、研究目的や個人情報保護法等の遵守等について書面を基に口頭で説明し、教育に関わった管理者などの研究協力候補者の紹介を依頼した。研究協力候補者にも同様に説明し、同意者を研究協力者とした。2年間育成に関わった新任スタッフの成長や新任スタッフに行ったサポート内容に関して半構造化面接を実施した。それぞれのインタビューデータは逐語録に起こし、質的に分析を行った。

2) 第二段階：第一段階と同様の研究協力者に対して、「精神科訪問看護新任育成プログラム（案）」に対するフィードバックを依頼した。

4. 研究成果

1) 第一段階

研究協力者である管理者11名の平均年齢は46.4歳で、それぞれの管理者が語った新任

スタッフ 11 名の平均年齢は 42.5 歳で、管理者と新任スタッフの平均年齢にはあまり差がなかった。精神科・精神科以外での病院経験年数の平均も両者にほとんど差がなかった。しかし、新任スタッフの精神科病院での経験は、1 年以下が 4 名であった。精神科訪問看護の経験は管理者が約 10 年、新任スタッフが平均 2.3 年でそのうち 2 名は退職していた。

(1) 新任スタッフの成長プロセス

成長プロセスは、入職 1 カ月では精神科訪問看護がよくわからずうまくいかないがやる気はある、2~3 カ月では単独訪問が始まり余裕がないが主体的に取り組める面も出てくる、4~6 カ月では勘違いからクレームを繰り返したり、積極的に関わり新たな創造性が出てくる、7~12 カ月では成長に時間がかかる場合も、一人前として任せられるほど成長する場合もある、2 年目では成長に差がありうまくいかない場合もあるが、辞めずに続けているであった。経験を積み重ねて成長する、入職数カ月は気になる言動があったが徐々に成長する、あるいは慣れてきた時期にクレームが続くなど、人により成長の仕方に差があった。

(2) 管理者が行ったサポート

管理者が入職後の各時期に行ったサポートは以下のとおりである。入職後~1 カ月では同行訪問や研修などで精神科訪問看護の基本を学べるようにマネジメントする、2~3 カ月では新任が仕事をしやすいような ST 管理や場面を一緒に振り返りフィードバックを行う、4~6 カ月では自分で考えられるような振り返りやチャレンジの機会を意図的に作る、7 カ月~1 年では一人前のスタッフとして任せたり主体的に考え行動できるように意図的に関わる、2 年目ではできる部分は任せ、気になる課題には直面できるように一緒に取り組むというサポートを行っていた。入職半年を過ぎたころから成長の個人差が大きくなり、一人前として任せられる新任もいれば、利用者からの拒否が増える新任もいた。その理由として、精神科の経験が長く訪問看護を希望して入職してきたことは同じであっても、訪問看護に自信がついた頃に押し付けの看護になったり、病院で身についた指導的な関りをいつまでも続けていたりしたことが語られた。

2) 第二段階

第一段階で得られた結果から、「精神科訪問看護新任育成プログラム(案)」を作成し、第一段階の研究協力者 11 名に対して、インタビュー調査を依頼した。協力が得られたのは 9 名であった。今回の調査対象となった ST は、開設後の年数や規模が多様であった。そのため、大まかな指針となるプログラムがあれば、それを基にそれぞれの ST の実情に合わせたプログラムに修正して使用できるという意見が得られた。

<引用文献>

大熊恵子, 野中猛: 受持看護師が地域移行推進員と連携して行った長期入院精神障害者への退院支援のプロセスに関する研究. 精神障害とリハビリテーション, 18; 67-75,

2014 .

村方多鶴子, 角田秋: 必要な精神医療を受けずに子どもと同居している母親への支援 アウトリーチ推進事業による手厚い支援の分析. 精神障害とリハビリテーション, 21 ; 188-195 , 2017 .

萱間 真美, 松下 太郎, 船越 明子, 他: 精神科訪問看護の効果に関する実証的研究 精神科入院日数を指標とした分析. 精神医学 47-6 , 647-653 , 2005.

厚生労働省: 在宅医療 (その4) . [<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12404000-Hokenkyoku-Iryouka/0000186845.pdf> .] (2018.04.10 参照)

公益財団法人千葉県看護協会: 新卒者など訪問看護師育成プログラム～地域で育てよう～ , 2014 .

長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 他: 「協会」「大学」「ステーション」で協働する千葉県の地域連携型人材育成の試み 学習支援体制を現場でつくる! 「新卒訪問看護師教育プログラム」の開発. 訪問看と介護, 18 ; 313-319 , 2013 .

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 村方多鶴子
2. 発表標題 精神障害者を対象とした訪問看護を行う新任スタッフを育成する管理者のサポート
3. 学会等名 日本看護科学学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 村方多鶴子、角田秋
2. 発表標題 精神障害者を対象とした訪問看護を行う新任スタッフ育成プログラムの開発～管理者が新任スタッフに行っているサポート～
3. 学会等名 日本看護科学学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 村方多鶴子
2. 発表標題 精神障害者を対象とした訪問看護を行う新任スタッフの成長プロセス
3. 学会等名 日本在宅看護学会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------